



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación y Bienestar Subjetivo de los Trabajadores del
CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Vizarreta Flores, Luz Alicia (ORCID: 0000-0002-8536-5361)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia, por ser fuente de inspiración en mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme continuar alcanzando metas en mi vida profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Resultados descriptivos.....	20
4.2. Contrastación de hipótesis.....	21
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIÓN	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Prueba de confiabilidad y de normalidad

Anexo 4: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 5: Evidencias de análisis estadístico

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de los trabajadores de CLAS Talavera</i>	15
Tabla 2. <i>Variable Motivación</i>	20
Tabla 3. <i>Variable Bienestar subjetivo</i>	20
Tabla 4. <i>Correlación entre Motivación y el bienestar subjetivo</i>	21
Tabla 5. <i>Correlación entre la motivación de logro y el bienestar subjetivo</i>	22
Tabla 6. <i>Correlación entre la motivación de poder y el bienestar subjetivo</i>	22
Tabla 7. <i>Correlación entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo</i>	23

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el bienestar subjetivo en los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, correlacional y diseño no experimental, Población de 93 trabajadores y la muestra exhaustiva por conveniencia fue de 67 trabajadores del área asistencial (profesionales de salud con nivel de licenciatura o más); se emplearon como instrumentos la Escala de Motivación de Steers R y Braunstein y la Escala de Bienestar Subjetivo de Ryff, aplicados mediante vía *on-line* por el contexto de la actual de la pandemia. Los resultados demostraron que el 61,2% de los trabajadores tienen un nivel alto de motivación, 34,3% tienen un nivel medio de motivación y solo un 4,5% tienen un nivel bajo de motivación, de igual manera en relación a la variable bienestar subjetivo el 79,1% tiene un bienestar subjetivo alto, 20,9% tienen un nivel moderado de bienestar subjetivo, y 0,0% de trabajadores con bienestar bajo. Se concluyó en que existe una relación de tipo directa e intensidad débil entre la Motivación y el bienestar subjetivo en los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021 ($r = 0.322^*$).

Palabras clave: Motivación, Bienestar subjetivo, Salud.

Abstract

The objective was to determine the relationship between motivation and subjective well-being in CLAS workers Talavera, Andahuaylas, 2021. The approach was quantitative, basic, correlational and non-experimental design, Population of 93 workers and the exhaustive sample for convenience was of 67 workers in the healthcare area (health professionals with a bachelor's degree or higher); The Steers R and Braunstein Motivation Scale and the Ryff Subjective Well-being Scale were used as instruments, applied online due to the current context of the pandemic. The results showed that 61.2% of the workers have a high level of motivation, 34.3% have a medium level of motivation and only 4.5% have a low level of motivation, in the same way in relation to the subjective well-being variable 79.1% have a high subjective well-being, 20.9% have a moderate level of subjective well-being, and 0.0% of workers have low well-being. It was concluded that there is a direct relationship and weak intensity between Motivation and subjective well-being in CLAS workers Talavera, Andahuaylas, 2021 ($r = 0.322^*$).

Keywords: Motivation, Subjective well-being, Health.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano es a diferencia de otros seres vivos, una acumulación de diferentes tipos de emociones ya sean estos de tipo positivo o de tipo negativo, es así que las personas interactúan el día a día en base a emociones que perciben y que expresan, del mismo modo la emoción que tiene o siente un trabajador en cualquier área de la labor humana va tener una influencia en la misma persona pero también va generar conductas y actitudes por parte de sus compañeros de trabajo, clientes, usuarios o pacientes.

En el mundo actual con profundas transformaciones donde la atención al usuario tiene una implicancia fundamental, el bienestar subjetivo se establece como una necesidad de alcanzar un máximo de potenciar virtudes y cualidades que logren una mayor calidad de vida de las personas, de la misma manera la motivación es un elemento esencial que determina de manera positiva el nivel y la calidad de atención en el trabajo, en especial cobra real importancia cuando la labor que realiza es el cuidado y la recuperación de la salud de las personas (Torres & Flores, 2018)

La motivación es el impulso de resaltar, para lograr alcanzar las metas, lograr el éxito en base al esfuerzo (McClelland, 1989). El bienestar subjetivo concierne a la evaluación que realiza un individuo sobre su vida, tomando en cuenta las emociones positivas y negativas que tiene en relación a la satisfacción con su vida (Diener, 1984). El elemento esencial que mueve a la motivación es querer hacer algo mejor, las razones pueden ser distintas y diferentes (McClelland citado por Astorga y col, 2016). Existe una relación evidente entre el bienestar y la motivación de un trabajador, es así que una persona motivada puede experimentar niveles de bienestar al realizar determinadas actividades, sentirse satisfecho y ello puede generar el mantenimiento de esta motivación (Cabrera & Marrero, 2015).

La motivación requiere muchos elementos para establecerse en una persona, entre ellos está el bienestar, elemento esencial que gratifica la vida de la persona, entonces el bienestar de una sociedad es un constructo considerado como multidimensional, formado por múltiples componentes (Velasco, Vera, & Tirado, 2018), el bienestar subjetivo se refiere a la integralidad de la satisfacción con la

vida, con la auto realización que cada persona tiene de sí misma (Diener, citado por Castro, 2021).

De la misma manera a nivel nacional e internacional se les otorga un enorme interés a investigaciones en relación a la motivación, puesto que esta variable es un elemento importante dentro de las organizaciones otorgándole valor, convirtiéndose en un elemento valioso para identificar elementos críticos y con ello establecer estrategias de mejor, con el consiguiente incremento de su valor social y monetario de la organización (Main & Placencia, 2017) en ese mismo sentido Burgos (2018) hace hincapié que para una evolución adecuada de los servicios de salud de un país de Latinoamérica se deben considerar muchos factores esenciales entre ellos los trabajadores que se encuentran en la parte esencial entre ellos es la motivación, sin embargo el bienestar subjetivo es esencial para que una persona se encuentre motivada.

La investigación se va realizar en el CLAS de Talavera, que se ubica en la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, la institución formada por recursos humanos del área de salud tiene la particularidad de que es un CLAS que se caracteriza por su autonomía parcial, tiene un gerente que es elegido por una comisión, las actividades de salud que realiza son de atención primaria, aunque esta actualmente se encuentra limitada por el contexto Covid actual, actualmente la dirección está a cargo de un profesional médico, con un liderazgo pasivo de la dirección, la falta de recursos humanos y de infraestructura son problemas básicos del centro de salud, casi todo el personal está bajo el régimen 276 el cual le otorga estabilidad, pero también genera una actitud pasiva y de poco compromiso con la institución, de la misma manera las constantes objetivas y subjetivas que generan bienestar en el personal son escasas, por lo que el grado de bienestar subjetivo del personal sobre todo permanente es cada vez más bajo. Todo ello ha generado una disminución de la productividad del personal, conflictos internos por la alta demanda de trabajo que existe, malestar de los trabajadores con la alta responsabilidad que tienen, un alto nivel de licencias por enfermedad.

Todo ello nos ha llevado a determinar que es vital el estudio en relación al nivel de motivación y bienestar de los trabajadores del CLAS Talavera, Apurímac, para con esta información establecer e identificar los puntos críticos para planificar

estrategias que tengan como objetivo mejorar la motivación y aumentar el bienestar de los trabajadores. Para lo mismo nos haremos la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores en el CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021?

La investigación tiene relevancia teórica, ya que ello va permitir tener conocimiento mediante el método científico sobre la realidad del nivel de motivación y el bienestar subjetivo que existe en el CLAS Talavera, Andahuaylas. Va aportar al conocimiento teórico puesto que va permitir establecer un nexo entre el nivel de motivación y el bienestar subjetivo que existe en este grupo humano y como se interrelacionan ambos. La importancia del presente estudio radica en la adquisición de información teórica que se requiere para que el personal adquiera una motivación adecuada para con ello tener niveles óptimos con la labor que realiza.

Presenta además justificación práctica, ya que, con los resultados hallados, la gerencia podrá tomar conocimiento de la realidad del personal en relación a la motivación y el bienestar subjetivo, ello podrá ser útil en la medida que se puedan aplicar estrategias que resuelvan las dificultades que se tiene en relación a ambas variables. Es relevante en el ámbito de la gestión de los servicios de la salud, puesto que con esta información los gestores y directores de nivel regional y nacional con los resultados obtenidos podrán planificar una respuesta a las necesidades no atendidas en el personal con el fin de mejorar el bienestar subjetivo y la motivación, ello ayudará en la gestión eficiente de los servicios de salud del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Por lo expuesto, el objetivo general de la investigación es establecer la relación existe entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021 y los objetivos específicos, establecer la relación existe entre la motivación de logro, motivación de Poder, motivación de Afiliación con el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021. En esta misma línea la hipótesis general es existe relación significativa entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021 y las hipótesis específicas existe relación significativa entre la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación con el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Es así que tenemos los siguientes antecedentes internacionales:

Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos, (2017) Cuba, en su trabajo de investigación sobre motivación y liderazgo en el personal de salud de dos instituciones hospitalarias, estudio que tiene como objetivo describir el nivel del liderazgo y la motivación, estudio no experimental de corte transversal, en un muestra de 118 voluntarios constituido por personal asistencial y directivo, con lo que se llegó a los siguientes resultados, el 83% de la jefatura de turno no tiene liderazgo, mientras que el 49% demuestran motivación por afiliación, con lo que concluimos que la motivación por afiliación del personal asistencial es la más frecuente, en tanto que no existe liderazgo en la jefatura (Sanchez, Brea, De la Cruz, & Matos, 2017).

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, (2018) Colombia, en su estudio de motivación, clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de salud, estudio que tiene como objetivo analizar la motivación, clima y satisfacción en las relaciones interpersonales, estudio de tipo correlacional y transversal, población compuesta por 52 voluntarios que trabajan en el sistema de salud, en relación a los resultados existe correlación entre las relaciones y la motivación, asimismo mientras más buenas sean las relaciones mejor será la motivación, de la misma manera existe relación entre las relaciones y el clima mientras más favorable sean las relaciones mejor el clima con lo que se concluye que la motivación, el clima, tienen una relación positiva con las relaciones interpersonales (Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla, & Rozo, 2018).

Arboleda y Cardona (2018) Colombia, en su trabajo de investigación de labor desempeñada y factores de motivación en trabajadores de salud de instituciones privadas y públicas, con el objetivo de identificar el nivel de labor desempeñada y los elementos que tienen influencia en la motivación, estudio correlacional de corte transversal, sobre una muestra de 224 voluntarios de diferentes instituciones elegidas al azar, los resultados indican que el 52% están satisfechos con el trabajo que desempeñan, el 71% están motivados por el lugar de trabajo, el sueldo y el cargo, con lo que se concluye que los trabajadores de salud tienen una adecuada satisfacción con el trabajo desempeñado y su principal motivación es el lugar de trabajo (Arboleda & Cardona, 2018).

Arrogante y Aparicio (2020) España, en su trabajo de investigación sobre síndrome de burnout y su relación con la salud y el bienestar en profesionales de salud, con el objetivo de estudiar la relación que existe entre el síndrome por un lado y el bienestar y la salud por otra, estudio de tipo correlacional y transversal, con una muestra de 52 trabajadores de salud de una unidad de cuidados intensivos, en relación a los resultados se encontró que en los voluntarios con elevados niveles de burnout tienen una asociación con una baja salud y bienestar subjetivo, de la misma manera el agotamiento y despersonalización predijeron de manera negativa el bienestar subjetivo, concluyéndose que el síndrome de burnout afecta de manera negativa la salud y el bienestar subjetivo en los trabajadores de salud del área de cuidados intensivos (Arrogante & Aparicio, 2020).

Fernández, y otros (2019) Argentina, en su trabajo de investigación sobre motivación y satisfacción en los profesionales de enfermería de un centro hospitalario complejo, objetivo conocer el grado de motivación y satisfacción, estudio de tipo cuantitativo, observacional de corte transversal, sobre una muestra de 207 profesionales de enfermería, con resultados de nivel de motivación de nivel medio con una inclinación a ser alto, satisfacción medio pero con una inclinación a ser bajo, ambas variables no son afectadas por la edad, turno o servicio, se encontró menor satisfacción en relación al sueldo y beneficios laborales, en contraste mayor satisfacción con el desempeño laboral y desarrollo personal, en relación a la motivación y satisfacción encontraron un valor $p=0,000$, con lo que se concluye que existe asociación entre ambas variables de estudio (Fernández, y otros, 2019).

De la misma manera tenemos los siguientes antecedentes nacionales: Cárdenas, (2017) la presente investigación sobre motivación y bienestar tiene el objetivo de hallar la relación entre ambas variables en una población estudiantil de tipo superior universitaria, investigación de tipo cuantitativa correlacional, sobre una población de dos mil educandos y una muestra de 323 alumnos con muestreo de tipo aleatorio simple, aplicándose dos cuestionarios para cada variable. Los resultados encontrados permitieron establecer que existe una correlación entre las dos variables de estudio estableciéndose además que existe una complementación estrecha (Cárdenas, 2017).

Pebes, Uribe, & Loyola (2019) Ica, en su trabajo de investigación sobre motivación y satisfacción laboral en un grupo de profesionales de enfermería de un hospital regional, tiene como objetivo establecer una relación entre ambas variables, investigación de tipo descriptivo, aplicativo, sobre una población de 24 profesionales de enfermería, se usó la entrevista y cuestionario como técnica e instrumento. Los resultados que se encontraron que en relación a la motivación predomina con 50% el nivel medio, seguido con 29% el nivel alto y 21% el nivel bajo, asimismo la satisfacción es de nivel medio con un 63%, seguido de baja con 21% y alta con un 17%, llegando a concluirse asimismo que mediante la prueba chi cuadrado no existe una relación entre las dos variables de estudio por lo que se acepta la hipótesis nula (Pebes, Uribe, & Loyola, 2019).

Soto, (2018) Tacna, en su estudio sobre motivación en trabajadores de un Centro asistencial de salud, con el objetivo de determinar el nivel de motivación de acuerdo a la teoría de Herzberg, F., estudio descriptivo transversal con una población de 97 laborantes y una muestra de 77 voluntarios, los resultados encuentran que el 49% tiene un nivel medio de motivación, un nivel elevado 31% y por ultimo con nivel bajo un 19%, en relación a los factores motivadores un 87% es de logro, 80% de promoción y 74% de poder, con lo que podemos concluir que la mayor parte de los trabajadores de salud están motivados (Soto, 2018).

Marin & Placencia, (2017), Lima, en su estudio de investigación sobre motivación y satisfacción laboral, tiene como objetivo relacionar ambas variables de socios en un servicio privado de salud, estudio no experimental, relacional transversal, con una muestra de 136 voluntarios que respondieron una encuesta de forma auto aplicada, en relación a los resultados la motivación fue moderada en un 49%, de la misma manera el 57% respondió que esta moderadamente satisfecha, asimismo mediante la prueba de spearman se determinó que existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral, con lo que se concluye que existe una correlación débil pero positiva entre ambas variables, siendo que ambas variables demostraron ser moderados (Main & Placencia, 2017).

Deza, Villavicencio y Gonzales (2020), Huánuco, en su trabajo de investigación sobre la percepción de motivación y logro del profesional de enfermería realizada en un centro hospitalario, tiene por objetivo de establecer la relación entre ambas

variables, estudio de tipo correlacional, prospectivo y corte transversal, con una muestra de 40 voluntarios, como resultado el 50% tiene respondieron ante las dimensiones de internalización, auto concepto y proceso intrínsecos con una alta motivación, en tanto que motivación laboral, proceso intrínseco tuvieron una motivación media, con satisfacción media, existe un correlación con valor $p=0,000$ entre ambas variables, con lo que se concluye que existe una correlación entre ambas variables (Deza, Villavicencio, & Gonzales, 2020).

Ahora se va a relatar las teorías que encuadran la presente investigación:

McClelland, (1961) autor base de la presente investigación refiere que la motivación es el impulso interno que tiene cada individuo de realizar o acometer una actividad, este incentivo natural se trata de “hacerlo mejor” las razones que tiene se basa en tres necesidades o motivos aprendidos o experimentados previamente los cuales son: logro, poder y afiliación. Chiavenato, (2002) menciona que existe una relación de la cognición de la persona con la motivación, además de que tiene una insondable influencia del pasado y todas sus experiencias de vida. Gonzáles, (2008) determina que la motivación es una dinámica que se interrelaciona con la personalidad con la actividad diaria que busca la satisfacción de necesidades. Naranjo, (2009) divide la motivación desde tres enfoques: recompensas que dirigen la conducta hacia el objetivo que les acerque a las recompensas, la humanista que es algo innato del individuo la libertas, cualidades humanas y crecer, la cognitiva que tiene que ver con acciones abstractas superiores y dirige a lograr lo que se requiere puesto que será importante para la persona. Infestas, (2001) conceptualiza la que es una fuerza que estimula al individuo a atender su trabajo. Herzberg, Mausner, & Bloch, (2011) definen a la motivación desde dos factores: factores de higiene: que tiene que ver con sentimientos negativos o de no satisfacción que genera el trabajo, el segundo factor son llamados también motivadores que tiene que ver con sentimientos positivos y de placer que genera el trabajo. García y Uscanga (2008) establece una relación de la teoría de Herzberg con motivos de seguridad, fisiológicos y saciables. Pedraza, (2020) Hace referencia a un estado emocional, en relación a la labor que realiza en una organización y como esta le cubre sus necesidades en contraprestación de los servicios que el trabajador contribuye a la organización, de ello se genera un estado emocional que provoca

un cambio o una actitud en sus labores en su puesto de trabajo. De la misma manera es un estado introspectivo que dirige nuestra conducta y actitud hacia una meta u objetivo, ello en base a la intensidad o activación de un determinado comportamiento (Arias & Heredia, 2006) (Vadilo, 2013), (Marin & Placencia, 2017).

Ya cuando era el alba de la década del 40 del siglo, el teórico Abraham Maslow cimiento una teoría ya largamente pensada, el cual es una que se sustenta sobre la base de muestras necesidades que él lo bautizo con el nombre de teoría de las necesidades, esta teoría se basa en una pirámide donde en la base encontramos nuestras necesidades básicas y a medida que vamos escalando estas necesidades se hacen más exigentes y complejas. En 1961 David McClelland se basa en esta teoría para diseñar una teoría que explica la motivación en las personas, identifica tres tipos de necesidades que son necesidad de logro, otra necesidad de afiliación y una última necesidad de poder, en su libro "The Achieving Society", explica como cada una de estas necesidades actúan sobre una persona y en base a una de ellas o la combinación de otras el individuo actúa, teniendo también que cada persona tiene una necesidad que es hegemónica sobre las otras, y esta necesidad dominante le otorgaría características propias al individuo (McClelland, 1961). McClelland según su teoría menciona que estas motivaciones son aprendidas en el tiempo, no interviniendo ningún factor para que este genere un desarraigo de tener un factor dominante, es decir todos tenemos un factor dominante, todos tenemos ese impulso motivador que nuestras experiencias, cultura, familia y sociedad influye para que tengamos un determinado tipo de motivación y ello ha devenido que muchas veces se le conozca como la teoría de las necesidades aprendidas (McClelland, 1989).

La motivación según McClelland se basa en tres dimensiones los cuales son los siguientes: Logro: Es el impulso a tener un buen rendimiento en relación a un criterio de excelencia establecido. Estas personas se caracterizan por la necesidad de objetivos desafiantes, gustan de superar problemas difíciles y con ello se genera su alta motivación, pueden trabajar solas o en equipo, pero con frecuencia gustan de trabajar solos, siempre requieren de retroalimentación desean saber que va mal y que bien en su trabajo. Poder: Necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general. Les gusta controlar todo el

proceso, no les agrada más que ganar discusiones, necesitan reconocimiento y determinado estatus, requieren de tener un gran poder para trabajar de mejor manera, disfrutan de la competencia así que actúan bien cuando tienen objetivos claros, muestran eficacia en negociaciones (McClelland, 1989). Afiliación: Es el motivo por el cual las personas necesitan interactuar con otras personas y se muestran típicamente ansiosas por esas relaciones. Tienen un apego a pertenecer a un grupo, tienen la necesidad de agradar por lo que muchas veces acepta lo que el grupo desea, nunca contradice al grupo, estas personas trabajan en un ambiente como parte de un equipo de trabajo, los riesgos e incertidumbre no son de su agrado (McClelland, 1989).

Según Ryff (1989) segundo autor base refiere que el bienestar subjetivo es una reacción cognitiva y emocional a las circunstancias de vida, enmarcándose en el grado de felicidad o de satisfacción que, en términos generales, predomina en cada persona según su propio punto de vista, esta está conformado por seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, crecimiento personal (Ryff, 1989). En perspectiva podríamos inferir que la motivación es un factor importante en el trabajo de salud, puesto que la labor es en seres humanos y se requiere de un alto índice de calidad de atención, en este sentido solo un personal de salud adecuadamente motivado podrá alcanzar el estándar necesario para atender al paciente con calidad, calidez y profesionalidad.

El bienestar se concibe desde dos elementos parecidos pero diferentes en el fondo y forma, el bienestar subjetivo es una abstracción mental de la parte afectiva y cognitiva de la vida, estas incluyen distintas emociones, relacionado a la vida hedónica y deleitable, mientras que el bienestar psicológico es una valoración subjetiva e integral de todo el conjunto de aspectos en relación con la satisfacción de la vida, o la vida eudaimónica que tiene que ver más con lo que logro en la vida y su crecimiento como persona (Méndez, Cecchini, & García, 2020) (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). (Alfaro, Casas, & López, 2015). Un adecuado nivel de ambos bienestares es predictor adecuado y fiel de una mayor esperanza de subsistencia y una mejor calidad de existencia (Cornejo, Pérez, & Arias, 2017) (Chanfreau, y otros, 2008) (Cervantes, M, Valdéz, & Tánori, 2018) (Rodríguez,

Negrón, Maldonado, Quinonez, & Toledo, 2015) (Vivaldi & Barra, 2012). También se indica que ambos tipos de bienestar han demostrado tener una influencia positiva en la salud en general, mayores niveles de generosidad, afabilidad, habilidades para resolver conflictos, y mejor creatividad (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Existen otros autores que han llegado a la conclusión que el bienestar tiene un papel muy importante en el individuo al evitar el desarrollo de psicopatologías (Suldo & Huebner, 2004). La gratitud, autoestima y la extraversión influye positivamente en el bienestar, mientras que el materialismo y resentimiento tiene un efecto contrario (Puente & Cavazos, 2019) de la misma manera tiene un efecto positivo sobre el desempeño laboral (Salgado, Blanco, & Moscoso, 2019); sin embargo, la disminución del desempleo y el aumento del PBI puede generar bienestar subjetivo (Tay & Kuykendall, 2013).

El bienestar subjetivo según Ryff (1989) consta de seis dimensiones las cuales a continuación enumeramos: Autoaceptación: Se relaciona con el hecho que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones (Ryff, 1989). Llega a ser el elemento central del bienestar, las personas conscientemente tratan de sentirse bien consigo mismas a pesar de reconocer sus debilidades y limitaciones. Establecer un modo positivo con respecto a uno mismo es un elemento importante de un funcionamiento adecuado y positivo en el campo psicológico (Keyes, Ryff, & Shmotkin, 2002). Es la valoración que se hace la persona sobre sí mismo (Dominguez, y otros, 2019). Relaciones positivas: Es la capacidad que tiene una persona de establecer relaciones saludables y positivas con su entorno, capacidad para amar de manera madura y estable (Ryff, 1989). Es la calidad de relaciones que tiene con otras personas el individuo (Dominguez, y otros, 2019). Autonomía: La capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales, desenvolverse con autonomía y de manera regulada (Ryff, 1989). Con el fin de mantener sus convicciones y tener autodeterminación los individuos requieren autoridad personal e independencia, son personas autorreguladas y son capaces de mantener la presión social (Ryff & Keyes, 1995). Tiene una relación con tomar decisiones de manera independiente (Dominguez, y otros, 2019). Dominio del entorno: La capacidad o habilidad personal de un individuo para elegir o crear entornos favorables y adecuados para sí mismo. (Ryff, 1989). Referido a como el individuo aprovecha las oportunidades en el

entorno que vive (Dominguez, y otros, 2019). Propósito de vida: Se relaciona la posibilidad que un individuo posee de planificar y tener metas en el futuro y sus objetivos vitales, así como estar trabajando ya en lograr lo planificado. (Ryff, 1989). Se relaciona con creer en sus propósitos y objetivos en su existencia (Dominguez, y otros, 2019). Crecimiento personal: Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona. (Ryff, 1989). Relacionada al valor que le otorga a su capacidades y desarrollo (Dominguez, y otros, 2019). De la misma manera el personal de salud que atiende a pacientes, mínimamente debe gozar de un adecuado bienestar subjetivo, puesto que esto va influir psicológicamente y emocionalmente en el paciente, un personal de salud activo, alegre y satisfecho con su trabajo podrá influir de manera positiva en los pacientes que atiende, generando tranquilidad y confianza, además de reducir niveles de ansiedad y angustia que cada persona tiene al llegar al servicio de salud o al encontrarse internado.

La motivación llegó a ser junto con la satisfacción elementos importantes en el éxito institucional, ambos son importantes elementos en alcanzar las metas (Zubiri, 2013), (Sanjuán & Ávila, 2016) encuentran una relación entre la motivación como predictor del bienestar psicológico y subjetivo, además se encontró que cuanto más autónomos son los motivos, mayores el bienestar estudio que concuerda con (Amiot & Gaudreu, 2004) y (Miquelon & Vallerand, 2006). Asimismo (Morán & Menezes, 2016) establece que la motivación de logro tiene una influencia en el bienestar de la persona, en contraste (Cabrera & Marrero, 2015) encuentra que la personalidad tiene una mayor influencia que la motivación sobre el bienestar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

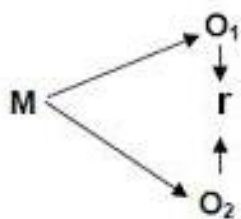
Tipo.

Según (Rafino, 2020) la presente investigación fue de tipo básica, este tipo de investigación tiene como meta principal de construir conocimientos nuevos sin realizar el contraste con la realidad, este tipo de investigación tiene el fin de aumentar y engrosar el conocimiento y comprensión de la motivación y bienestar subjetivo (Caballero, 2014).

Diseño de investigación

(Niño, 2011) refiere que el diseño de esta investigación perteneció al tipo no experimental, (Ynoub, 2011) menciona que este tipo de investigaciones se caracterizan por que el investigador no interviene sobre las variables y solo observa el fenómeno y los mensura para con estos datos llegar a conclusiones, de la misma manera (Hernández, et al., 2014) refiere que es una investigación de corte transversal ya que se recolecto los datos en un solo tiempo

El modelo de investigación se explica con el presente esquema



Dónde:

M: Muestra

O₁: Motivación

O₂: Bienestar subjetivo

r: relación entre las variables

Enfoque

Según (Hernández, 2018) el enfoque de este trabajo perteneció al tipo cuantitativo, el cual nace de una guía teórica, a partir de esta nacen los problemas que son motivo del estudio, de la misma manera las hipótesis, las cuales se comprobarán mediante la utilización de instrumentos previamente validados (Castañeda, 2006); como es un tipo de investigación de tipo cuantitativo los resultados tendrán que ser inferidos y examinados de manera estadística para comprobar la teoría (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Nivel

El nivel del estudio fue correlacional, en este tipo de investigaciones se tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre las motivación y bienestar subjetivo, de esta manera lo que se busca es determinar como el determinado nivel de una variable influye en el nivel de la otra variable (Ponce & Pasco, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual

La motivación es el impulso interno que tiene cada individuo de realizar o acometer una actividad de la mejor manera posible McClelland (1961).

Definición operacional

La motivación se basa en la medición de un instrumento de Escala de Motivación de Steers R y Braunstein (1976), según la teoría de McClelland (1961), Validado por: Halanocca, S; Palomino, L; Rupay K; (2019), la siguiente escala está basado en tres dimensiones que son dimensión logro con 5 ítems, dimensión poder con 5 ítems y dimensión afiliación con 5 ítems, siendo un total de 15 ítems en escala Likert. Mayor detalle en Anexo.

Variable dependiente: Bienestar subjetivo

Definición conceptual.

Reacción cognitiva y emocional a las circunstancias de vida, enmarcándose en el grado de felicidad o de satisfacción. Ryff (1989)

Definición operacional.

La medición de la variable bienestar subjetivo que es la Escala de Bienestar Subjetivo de Ryff, Validado por Yánac, E; (2019). La presente escala está conformada por seis dimensiones, autoaceptación con cuatro indicadores 6 ítems, Relaciones positivas con cuatro indicadores 6 ítems, Autonomía con cuatro indicadores 8 ítems, Dominio del entorno con cuatro indicadores 6 ítems, Propósito de vida con cuatro indicadores 7 indicadores, Crecimiento personal con cuatro indicadores 6 ítems, siendo un total de 39 ítems en escala Likert. Mayor detalle en Anexo.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población.

La población de estudio estuvo constituida por 93 trabajadores profesionales de salud con diferentes tipos de contrato laboral que trabajan en el CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Criterios de inclusión.

- Personal profesional, nombrados, CAS o Terceros durante el presente año 2021 en el CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.
- Personal profesional, nombrados, CAS o Terceros durante el presente año 2021 en el CLAS Talavera, Andahuaylas, que hayan firmado el consentimiento informado.
- Personal técnico y profesional, nombrados, CAS o Terceros durante el presente año 2021 en el CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021 que hayan completado los dos cuestionarios.

Criterios de exclusión.

- Personal profesional, nombrados, CAS o Terceros que trabajaron en otro año en el CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

- Personal profesional del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021 que no han firmado el consentimiento informado
- Personal profesional del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021 que no hayan completado los dos cuestionarios

Tabla 1.

Distribución de los trabajadores de CLAS Talavera

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	42	62,7
Masculino	25	37,3
Edad		
27 a 59 años	56	83,6
18 a 26 años	10	14,9
60 a más años	1	1,5
Estado civil		
Soltera(o)	29	43,3
Conviviente	23	34,3
Casada(o)	15	22,4
Grado máximo alcanzado		
Licenciatura	59	88,1
Maestría	8	11,9
Número de hijos		
Sin hijos	21	31,3
1 hijo	21	31,3
2 hijos	19	28,4
3 hijos	5	7,5
Años de servicios		
6 a 10 años	20	29,9
1 a 2 años	17	25,4
3 a 5 años	17	25,4
Mas de 10 años	13	19,4
Tipo de régimen		
CAS	30	44,8
276	27	40,3
Otro	10	14,9
Profesión		
Enfermera	30	44,8
Obstetra	13	19,4
Médico	9	13,4
Otro	15	21,3

Muestra.

En este estudio la población fue de tamaño pequeño, por lo que no es necesario el diseño de muestreo. En este sentido el muestreo fue de tipo exhaustivo (Hernández et al., 2014) de los 93 laborantes del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021, que está conformado por profesionales de ambos sexos que cumplen con ambos criterios de exclusión e inclusión, finalmente se llegó a encuestar a 67 voluntarios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos.

La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, el cual ha permitido que se puede recolectar de manera sistemática en las variables la información que se requiere (Rios, 2017).

Instrumento de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó fue la escala validada, un instrumento por cada variable, en el caso de la variable Motivación (Crombach de 0.79) según Calle y Gálvez, (2017). Está conformada por 15 ítems, con tres dimensiones y 5 ítems por cada dimensión; la variable bienestar psicológico (Crombach de 0.88) según Yanac, (2019) conformado por 39 ítems, divididos en seis dimensiones, los dos cuestionarios están en escala Likert.

Ficha técnica del instrumento para medir la Motivación

Nombre:	Escala de Motivación de Steers R y Braunstein
Autor (s):	Steers R y Braunstein D, (1976)
Adaptado y validado por:	Calle, D; Gálvez, E; (2017) en el artículo "Relationship between the motivation and work satisfaction with the quality of care in a teaching hospital of the ministry of health" Perú.
Validado por:	Halanocca, S; Palomino, L; Rupay K; (2019) Tesis de Posgrado en Gerencia de Servicios de Salud.
Lugar:	Lima, Perú
Fecha:	2019
Objetivo:	Medir el nivel de Motivación
Tiempo:	15 minutos
Margen de error:	0.05

Ficha técnica del instrumento para medir el Bienestar subjetivo

Nombre:	Escala de Bienestar Subjetivo de Ryff
Autor (s):	Ryff (1995)
Adaptado y validado:	Yánac, E; (2019) Tesis de posgrado en trabajadores de salud. Perú.
Lugar:	Lima, Perú
Fecha:	2019
Objetivo:	Medir el nivel de Bienestar subjetivo
Tiempo:	20 minutos
Margen de error:	0.05

3.4.1. Validación y confiabilidad del instrumento.

Es la intensidad o fidelidad en el cual un determinado instrumento logra representar lo más cerca posible a la realidad la variable que intenta medir (Hernández et al., 2014).

Para la variable motivación Halanocca, S; Palomino, L; Rupay K; (2019) en su proyecto de investigación “La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud” adaptaron y validaron este instrumento sobre una muestra de 179 médicos, Lic. enfermeras y técnicos de enfermería en una institución de salud de la Capital con un resultado de prueba de fiabilidad de (0,79) mediante la prueba de Alfa de Crombach.

Para la variable Bienestar subjetivo, Yánac, E; (2019) valido el presente instrumento en un estudio denominado “Bienestar psicológico y su relación con la calidad de vida en los trabajadores del Policlínico Policial de Moyobamba – 2018” sobre una muestra de 46 trabajadores del área de salud de un Policlínico Policial con un resultado de prueba de fiabilidad de (0,88) mediante la prueba de Alfa de Crombach.

3.5. Procedimientos

Una vez que el proyecto de investigación se concluyó y ya con la resolución de aprobación se procedió a realizar el recojo de los datos, por lo mismo se envió un documento a la Gerencia del CLAS Talavera solicitando la autorización para aplicar los instrumentos en el personal que trabaja en el Centro de Salud y los puestos de salud, ya teniendo la aprobación y el permiso para aplicar los instrumentos se procedió a realizar el trabajo de campo siguiendo los protocolos de bioseguridad contra el Covid 19 de la institución, las entrevistas se realizaron mediante personal ajeno a la investigación previamente preparada y calificada para realizar esta actividad, ya con los datos se ingresó los resultados a una hoja Excel y este pasarlo para su procesamiento en el programa SPSS 25 que tienen el objetivo del análisis estadístico e inferencial, con ello se realizará la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron recopilados y para un mejor entendimiento y comprensión se conformaron en tablas y figuras siendo esta una investigación de tipo cuantitativa, para la aplicación de la prueba de hipótesis se estableció si las variables tienen distribución normal, determinándose que no tienen distribución normal por lo que se estableció que el coeficiente que se utilizara será el Rho de Spearman con lo cual se midió la correlación entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas con la utilización del programa SPSS 25.

Para hacer la prueba de hipótesis se realizó de acuerdo a los siguientes pasos:

(a) Cálculo de los datos obtenidos, (b) se estableció los niveles, las frecuencias absolutas y relativas para cada variable y las dimensiones de cada variable (c) se enunciaron las hipótesis:

H_0 : No existe relación entre motivación y bienestar subjetivo ($r = 0$)

H_1 : Existe relación entre motivación y bienestar subjetivo ($r \neq 0$)

Límite de significancia: $\alpha = 0.05$

Pauta de laudo: Si $p < \alpha$; refutar la H_0 ; si $p \geq \alpha$, admitir la H_0

(d)pruebas estadísticas: siendo que las dos variables de estudio son cuantitativas se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov mediante el cual las variables motivación y bienestar subjetivo tienen un valor p que es menor a 0,05, entonces de acuerdo al resultado se rechazó la hipótesis nula, con lo que llegó a la conclusión que los datos obtenidos de las dos variables NO tienen distribución normal, por lo que de acuerdo a este resultado para realizar las pruebas de hipótesis general y específicas se deberá usar procesos estadísticos que no sean para datos paramétricos es decir usar pruebas NO paramétricas, porque se usó el Coeficiente Rho de Spearman mediante el empleo el software estadístico SPSS versión 25.

3.7. Aspectos éticos

El estudio que se llevó a cabo no representa riesgo para los voluntarios que fueron estudiados ni a corto ni a largo plazo, de la misma manera el presente estudio cumple escrupulosamente con la ética en investigación devenida de los acuerdos de Helsinki que protege al ser humano en su bienestar y dignidad en un estudio científico. Asimismo, todos los voluntarios firmaran el consentimiento informado previo a ser encuestados. La presente investigación es original cumpliendo con citar a todos los investigadores y autores mencionados en la presente investigación, del mismo modo la estructuración de la presente investigación, la composición, discusión y resultados cumplen fielmente con el estándar ético en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 2 se puede una similitud estadística de todas las dimensiones, con una frecuencia elevada en el nivel alto de 64,2% a 59,7%, seguido de medio de 34,3% a 29,9% y por último el nivel bajo similar en todas las dimensiones con un 6%

Tabla 2.

Variable Motivación

NIVEL	Variable		Dimensión		Dimensión		Dimensión	
	Motivación		Logro		Poder		Afiliación	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Alto	41	61,2%	40	59,7%	43	64,2%	41	61,2%
Medio	23	34,3%	23	34,3%	20	29,9%	22	32,8%
Bajo	3	4,5%	4	6,0%	4	6,0%	4	6,0%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

Fuente: Elaboración: Propia

En la tabla 3 encontramos que existe una hegemonía en todas las dimensiones del nivel alto, seguido del moderado y por último inexistente el nivel bajo solo presente en crecimiento personal con un escaso 1,5%, en relacion a los valores altos se tiene mejores resultados en autoaceptación con un 83,6% seguido de crecimiento personal con un 82,1% datos evidentes en una población profesional y con trabajo.

Tabla 3.

Variable Bienestar subjetivo

NIVEL	Bienestar subjetivo		Autoaceptación		Relaciones positivas		Autonomía		Dominio del entorno		Propósito de vida		Crecimiento personal	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Alto	53	79,1%	56	83,6%	37	55,2%	39	58,2%	47	70,1%	50	74,6%	55	82,1%
Moderado	14	20,9%	11	16,4%	30	44,8%	28	41,8%	20	29,9%	17	25,4%	11	16,4%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1,5%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

Fuente: Elaboración: Propia

4.2. Contrastación de hipótesis

En la contratación de las hipótesis (general y específica) se va utilizar una prueba para medir en una población que tiene una distribución NO normal, entonces esta prueba debe ser NO paramétrica, siendo en este sentido la prueba que se va utilizar es la de Rho de Spearman ya que las variables tienen la característica de ser ordinales, numéricas y no normales según lo que se contrasto de acuerdo al resultado de la prueba de normalidad obtenida (K.S.)

4.2.1. Prueba de Hipótesis general

En la tabla 4 podemos evidenciar que $\rho = 0,322$ y el p valor es igual a 0,008, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la planteada, es decir existe relación significativa entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021

Tabla 4.

Correlación entre Motivación y el bienestar subjetivo

			Bienestar subjetivo
Rho Spearman	de Motivación	Coeficiente de correlación	,322*
		Sig. (bilateral)	,008
		N	67

4.2.2. Prueba de Hipótesis específicas 1

En la tabla 5 podemos evidenciar que $\rho = 0,326$ y el p valor es igual a 0,007, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la planteada, es decir existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Tabla 5.

Correlación entre la motivación de logro y el bienestar subjetivo

				Bienestar subjetivo
Rho Spearman	de Motivación logro	de Coeficiente de correlación		,326*
		Sig. (bilateral)		,007
		N		67

4.2.3. Prueba de Hipótesis específicas 2

En la tabla 6 podemos evidenciar que $\rho = 0,440$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la planteada, es decir existe relación significativa entre la motivación de poder y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Tabla 6.

Correlación entre la motivación de poder y el bienestar subjetivo

					Bienestar subjetivo
Rho Spearman	de Motivación poder	de Coeficiente correlación	de		,440*
		Sig. (bilateral)			,000
		N			67

4.2.4. Prueba de Hipótesis específicas 3

En la tabla 7 podemos evidenciar que $\rho = 0,311$ y el p valor es igual a 0,010, lo que nos indica que es menor al $\alpha = 0.05$, por lo tanto, vamos a rechazar la hipótesis nula y admitir la planteada, es decir existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Tabla 7.

Correlación entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo

					Bienestar subjetivo
Rho Spearman	de	Motivación afiliación	de	Coeficiente correlación	de ,311*
				Sig. (bilateral)	,010
				N	67

V. DISCUSIÓN

Esta investigación realizada en el Comité Local de Administración de Salud (CLAS) Talavera del distrito de Talavera de la Reyna, provincia de Andahuaylas región Apurímac persigue el objetivo de establecer la conexión y coherencia entre dos variables, la primera variable es la motivación y la segunda variable es el bienestar subjetivo, este trabajo de investigación fue realizado en trabajadores de salud de la parte asistencial, pero solo en laborantes de nivel profesional es decir con licenciatura de las diferentes áreas de la rama de salud, asimismo se ha determinado las constantes generales de los voluntarios que participaron en la presente investigación como sexo, edad, profesión, tiempo de servicio, estado civil, número de hijos como parte de los resultados descriptivos y también se realizó el análisis inferencial determinando su grado de fiabilidad, determinación paramétrica como también el nivel de significancia y relación entre las dos variables buscando su conexión y coherencia con lo cual realizo la comprobación de la hipótesis general, y de la misma manera se relacionó las dimensiones de la motivación con la variable bienestar subjetivo.

La motivación llegó a ser junto con la satisfacción elementos importantes en el éxito institucional, ambos son importantes elementos en alcanzar las metas. Zubiri, (2013) menciona que la motivación incide en el bienestar del trabajador y en su satisfacción con el trabajo (Sanjuán & Ávila, 2016) encuentran en su estudio una relación entre la motivación con un peso importante en el bienestar, también es un predictor del bienestar psicológico y subjetivo, además se encontró que cuanto más autónomos son las motivaciones, mayor es el bienestar que presenta el individuo, de esta manera se explica que para que una persona se sienta bien y tenga un funcionamiento adecuado, este debe estar persiguiendo metas importantes y pragmáticas; estudio que establece un nexo importante de la motivación sobre el bienestar de individuo, de la misma manera encuentra Amiot & Gaudreau, (2004) en su investigación donde establece un nexo entre la motivación y el bienestar, Miquelon & Vallerand, (2006) estableció que cuando un individuo persigue motivos de raíz autónoma tiene bienestar, es decir se puede predecir en estos individuos la felicidad o bienestar, en cambio cuando una persona persigue motivos controlados

o impuestos en esta persona se predice de manera negativa el bienestar, entonces se podría inferir de acuerdo a lo hallado que solo motivos autónomos y la búsqueda de metas propias va optimizar el bienestar en esa persona, ello puesto que van a generar una satisfacción en las necesidades psicológicas del propio individuo, puesto que coinciden con sus intereses y sus valores más profundos. Asimismo Morán & Menezes, (2016) establece que la motivación de logro tiene una influencia en el bienestar de la persona, en contraste (Cabrera & Marrero, 2015) encuentra que la personalidad tiene una mayor influencia que la motivación sobre el bienestar, de acuerdo a su estudio se encuentra que las características personales tuvieron mayor relevancia al predecir el bienestar de la muestra estudiada y que esta predecir mejor que la motivación, entonces aunque Cabrera y col., (2015) encuentra que la personalidad incide de mejor manera en el bienestar, no niega que la motivación tenga también una influencia en el bienestar del individuo, es decir no contradice del todo lo referido por Zubiri, (2013), Sanjuán & Ávila, (2016) Amiot & Gaudreu, (2004), Miquelon & Vallerand, (2006) Morán & Menezes, (2016), solo lo contrasta y ubica a la personalidad como un mejor predictor de bienestar en el individuo, entonces de acuerdo a la revision de la literatura científica esta establece que existe una relacion entre la motivacion y el bienestar que ocurre de acuerdo a determinadas condiciones pero que de manera definitiva esta relacion se da en los individuos.

En la prueba de Hipótesis general que se realizó por medio de una prueba No paramétrica, sobre un grupo de 67 voluntarios del CLAS Talavera se encontró el siguiente resultado: $\rho = 0,322$ y el p valor es 0.008, lo cual nos indica que con una probabilidad de error de 0,8% que existe una relacion entre la variable motivación y el bienestar subjetivo en los laborantes, esta relacion según la escala de medición es de tipo positiva o directa y de intensidad débil (0,26 – 0,50); en relacion a este resultado comparando con el estudio de Dextre, (2019), se encontró mediante una prueba similar no paramétrica un valor de $\rho = 0,570$ y un valor p de 0,049, lo cual nos indica que con una probabilidad de error de 4,9% existe una relacion entre las dos variables, relacion de tipo directa y de intensidad moderada, resultado que a pesar de la diferencia en la intensidad, reafirma el resultado obtenido en el presente trabajo de investigación, ambas investigaciones fueron realizadas en el mismo grupo ocupacional, aunque de diferente nivel de complejidad, lo cual de laguna

manera explica la similitud en los resultados; de la misma manera en el estudio de Cárdenas (2017) en su prueba de hipótesis general mediante una prueba similar no paramétrica realizado en trabajadores que estudian en una universidad se halló un valor de $\rho=0,232$ y un valor p de 0,000, lo cual nos indica que con una probabilidad de error de 0,0% existe una relación entre las dos variables, esta relación es de tipo directa y de intensidad escasa, resultado que en comparación al presente estudio, este tiene una intensidad menor en comparación al presente estudio, pese a ello el resultado obtenido apoya y afirma lo encontrado en el presente trabajo con la salvedad de que fue realizado en grupo de trabajadores que se encuentran estudiando en una universidad de la capital. Entonces de acuerdo al resultado obtenido en el presente trabajo y la contrastación con otros trabajos similares donde se hizo uso de la misma prueba no paramétrica, se encontró una relación lineal, positiva y directa entre las dos variables de estudio, sin embargo la intensidad de la relación tiene cierta diferencia, puesto que en el presente trabajo se encontró una relación débil y en la otra investigación analizada es de una intensidad escasa, esta diferencia puede deberse al tipo de población estudiada puesto que existe una diferencia entre ambos grupos de estudio, por un lado están el grupo profesional del área de salud y por otra un grupo de trabajadores pero que se encuentran estudiando en una universidad en programas afines a la rama de administración, a pesar de esta discreta diferencia (0,322 – 0,232) ambos estudios nos llevan a un posible desenlace de que no importando la población de estudio va existir una relación entre las dos variables que es motivo del presente estudio, resultados que se asemejan a lo indicado por Zubiri, (2013), Sanjuán & Ávila, (2016) Amiot & Gaudreu, (2004), Miquelon & Vallerand, (2006) Morán & Menezes, (2016) donde establecen una relación entre la motivación y el bienestar, aunque Cabrera y col., (2015) menciona que es más la personalidad, en este punto existen dos factores que habría que analizar en otros estudios y que en el presente no se tomaron en cuenta, por un lado está el porcentaje de motivación autónoma que tiene la población estudiada y que probablemente pudo haber influido en el nivel de relación entre la motivación y el bienestar y secundariamente según Cabrera y col., (2015) esta la influencia de la personalidad que de acuerdo al grupo ocupacional o tipo de voluntario puede tener diferencias notables, en este sentido en futuras

investigaciones sobre motivación y su influencia en el bienestar se recomendaría incluir la motivación autónoma y la personalidad.

En la prueba de Hipótesis específica 1 el cual se realizó haciendo uso de una prueba No paramétrica se tiene el siguiente resultado: $\rho = 0,326$ y el p valor es 0.007, lo cual nos indica que con una probabilidad de error de 0,7% que existe una relacion entre la dimensión motivación de logro y la variable bienestar subjetivo en los trabajadores asistenciales del CLAS Talavera, esta relacion según la escala de medición esta es de tipo positiva o directa y de intensidad débil (0,26 – 0,50); McClelland, (1989) refiere que la motivación de logro es aquel estimulo que hace que un individuo busque la excelencia en su labor o cometido, estos trabajadores tienen la característica de buscar necesidades que sea un desafío, les gusta la superación de obstáculos difíciles, generando en ellos una alta motivación, en la labor asistencial muchas veces existen este tipo de desafíos en la atención de pacientes dado por su complejidad y la naturaleza misma del paciente, de la misma manera Morán & Menezes, (2016) establece en su estudio que la motivación de logro tiene una influencia en el bienestar de la persona, en este sentido el autor reafirma lo hallado en la presente investigación donde se establece que existe una relacion entre la motivación de logro y el bienestar del individuo.

En la prueba de Hipótesis específica 2 el cual se realizó haciendo uso de una prueba No paramétrica se tiene el siguiente resultado: $\rho = 0,440$ y el p valor es 0.000, lo cual nos indica que con una probabilidad de error de 0,0% que existe una relacion entre la dimensión motivación de poder y la variable bienestar subjetivo en los trabajadores asistenciales del CLAS Talavera, esta relacion según la escala de medición es de tipo positiva o directa y de intensidad débil (0,26 – 0,50); McClelland, (1989) refiere que la motivación de poder es el apetito de tener el control e influencia sobre otras personas o un grupo de individuos, tienen el deleite de ejercer control en todo el proceso, tienen una necesidad de reconocimiento y de determinado nivel o estatus, en los servicios de salud el personal define su influencia sobre la salud de las personas, establece normas de cuidado y tratamiento sobre una persona, ello le otorga poder sobre la vida, la salud y enfermedad en una persona, generando una influencia en la salud de la población, todo ello influye en la generación de bienestar lo cual se demuestra en el resultado donde la correlación existe y su

intensidad es mayor en la relacion a las otras pruebas de hipótesis realizadas en el presente trabajo.

En la prueba de Hipótesis especifica 3 el cual se realizó haciendo uso de una prueba No paramétrica se tiene el siguiente resultado: $\rho = 0,311$ y el p valor es 0.010, lo cual nos indica que con una probabilidad de error de 1,0% que existe una relacion entre la dimensión motivación de afiliación y la variable bienestar subjetivo en los trabajadores asistenciales del CLAS Talavera, esta relacion según la escala de medición es de tipo positiva o directa y de intensidad débil (0,26 – 0,50); McClelland, (1989) indica que la afiliación es esa necesidad propia de las personas de interrelacionarse con otras personas, de pertenecer a un grupo social, buscan ser agradables a otras personas, tienen baja tolerancia al riesgo e incertidumbre. En el CLAS Talavera el trabajo es invariablemente en equipo ello constituye la pertenencia a un grupo, pero sin embargo en este grupo de personas el riesgo y la inseguridad es común en este tipo de labor, lo cual puede explicar el haber alcanzado la menor intensidad de relacion de todas las hipótesis planteadas.

En los resultados descriptivos se tiene los siguientes resultados en relacion a la variable motivación, el nivel alto es el más frecuente seguido del nivel moderado y un escaso porcentaje el bajo en los trabajadores del CLAS Talavera, en relacion a estos resultados Fernández, y otros, (2019) encuentra en su estudio el nivel de motivación medio como el más frecuente, Pebes, y col., (2019) encuentra que una motivación media, Soto, (2018) encuentra un nivel medio de motivación, Marín & Placencia, (2017) encuentra que el más frecuente el nivel mediano de motivación en tanto Deza, y col., (2020) encuentra una motivación alta, entonces los resultados analizados nos demuestra que el patrón general de motivación es moderado en casi todos los autores analizados, hallándose un nivel alto en el estudio de Deza y col., (2020) la única similitud con el presente estudio y que diferencia de los otros estudios es que fue realizado en provincia, y con un porcentaje elevado de profesionales que realizan el servicio rural nacional, lo cual de alguna manera ha podido ser de influencia en los resultados hallados. Asimismo se encuentra diferencias en la variable motivación en relacion al sexo, edad, estado civil, número de hijos, años de servicio, profesión, tipo de régimen que labora, grado máximo alcanzado donde la motivación en el grado de maestría es alto en relacion al de

licenciatura donde se puede evidenciar que el personal que busca crecimiento académico puesto que tiene grado de Maestría tiene evidentemente una mayor motivación en relacion al otro grupo que solo tiene licenciatura, Fernández, y col., (2019) encuentra una asociación con la edad, tiempo de servicio y turno de trabajo, Pebes, y col., (2019) encuentra diferencias con la edad y el tiempo de servicio, resultados que coinciden con los hallados en el presente trabajo, resultados que reafirman lo hallado en la presente investigación.

En relacion a los resultados hallados en el nivel de bienestar se determinó un alto bienestar, de manera similar el estudio de Cárdenas, (2017) encuentra un nivel alto, y Dextre, (2019) encuentra un nivel medio de bienestar, resultados que salvo diferencias porcentuales en los niveles reafirman lo hallado en la presente investigación. De acuerdo a lo analizado podemos establecer que los resultados son apoyados por la revisión bibliográfica Sanjuán & Ávila, (2016) en su artículo encuentran una relación entre la motivación como predictor del bienestar psicológico y subjetivo, además establece que cuanto más autónomos son los motivos, mayor es el bienestar, en este mismo sentido otros autores como Amiot y Gaudreu, (2004), Miquelón y Vallerand, (2006) llegan a la misma conclusión donde la motivación es un factor importante en el bienestar del individuo. Asimismo Morán y Menezes, (2016) establecen que sobre todo la motivación de logro tiene una influencia en el bienestar de la persona, sin embargo otro estudio de Cabrera y Marrero, (2015) encuentra que la personalidad tiene una mayor influencia que la motivación sobre el bienestar, en este sentido ello podría explicar la baja intensidad de correlación que se encontró en la presente investigación y en los otros antecedentes de estudio analizadas, en estas se encuentra una correlación que va de escasa hasta moderada, pero que en ningún caso se encuentra una relacion fuerte o alta en ninguno de los estudios analizados, esta baja correlación entre la motivación y el bienestar subjetivo sugiere la intervención de la personalidad de mayor intensidad que la motivación. Asimismo No menos importante es la influencia en relacion al nivel de motivación y bienestar subjetivo de los voluntarios es que la encuesta se realizó mediante el modo *on-line* por el contexto actual de la pandemia que tratándose de personal con un riesgo extremo de contagio se ha decidido realizarlo mediante este modo, en este sentido Cabrera y Marrero, (2015) encuentra diferencias entre los voluntarios que llenaron la encuesta en papel y los que lo

realizaron por vía *on-line*, donde por ejemplo en el grupo que llenaron en papel encontró la calidez o la actividad se establecieron como predictores más potentes de bienestar mientras que disciplina y estabilidad emocional fueron los predictores más importantes en el bienestar en el grupo que lleno por vía *on-line*, esta diferencia ya comprobada en el estudio de Cabrera (2015). Estudios posteriores podrán determinar el nivel de influencia y la variabilidad en el modo de encuesta presencial y por vía virtual, estableciendo de la misma manera el contraste entre la fidelidad de la encuesta con la realidad. Por último, la presente investigación podrá ser valido para el grupo estudiado no pudiendo ser generalizado a otras poblaciones y otros grupos de trabajo, de la misma manera tiene utilidad limitada a la relacion entre ambas variables.

VI. CONCLUSIÓN

Primero: Existe relación directa y débil entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Segundo: Existe relación directa y débil entre la motivación de logro y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Tercero: Existe relación directa y débil entre la motivación de poder y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

Cuarto: Existe relación directa y débil entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.

.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Establecer estrategias que tengan como fin normar el trabajo del personal de salud estableciendo una alta independencia y autonomía en la búsqueda de soluciones para mejorar el trabajo con énfasis en el trabajo en equipo, interrelacionando a todos los grupos profesionales en la búsqueda de mejorar la producción y la calidad del servicio otorgado

Segundo. Priorizar planes que busquen la mejora organizacional tanto en la organización estructural como en la organización funcional, generando una mayor eficiencia y eficacia en los procesos de gestión asistencial y administrativa, con una alta tasa de respuesta inmediata a los requerimientos y necesidades atención en salud de la población.

Tercero. Establecer planes de mediano y largo plazo en la otorgación de servicios asistenciales, de promoción y prevención en el actual contexto de Covid 19, determinando que la actual coyuntura derribo los paradigmas anteriores de la atención en salud pre pandemia, por lo cual es necesario implementar un plan de mediano y largo plazo con el fin de proteger al personal de salud sin dejar de otorgar una atención de calidad y oportuna a los pacientes.

Cuarto. Planificar y establecer actividades de coaching entre todo el personal del CLAS Talavera, donde deben estar presentes todos los funcionarios y trabajadores con el fin de mejorar la confianza y fomentar el trabajo en equipo de las diferentes áreas de la institución.

REFERENCIAS

- Alfaro, J., Casas, F., & López, V. (2015). Bienestar en la infancia y adolescencia. *Revista Psicoperspectiva*, 14(01), 1-5. Obtenido de https://www.academia.edu/29082139/Alfaro_J_Casas_F_and_L%C3%B3pez_V_2015_Bienestar_en_la_infancia_y_adolescencia_Revista_Psicoperspectiva_14_1_1_5
- Amiot, C., & Gaudreau, P. B. (2004). Self-Determination, coping, and goal attainment in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26(01), 396-411.
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-13. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psld>
- Arias, F., & Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (5ta edición ed.). Mexico: Trillas.
- Arrogante, O., & Aparicio, E. (2020). Burnout syndrome in intensive care professionals: relationships with health status and wellbeing. *Enfermería Intensiva*, 31(02), 60-70. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
- Astorga, M., & Menezes, E. (2016). LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 02(01), 31-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851777004>
- Burgos, M. (2018). Motivation and work performance at health institutions in Colombia. *Consensus*, 02(02), 21-41. Obtenido de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Mexico, DF: Cengage Learning Editores.
- Cabrera, M., & Marrero, R. (2015). Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *Anales de psicología*, 31(03), 791-801. doi:<http://dx.doi.Org/10.6018/analesps.31.3.180921>
- Cárdenas, M. (2017). *Motivación laboral y bienestar psicologico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una universidad privada con sede en Lima [Tesi de Maestría, Universidad Ricardo Palma]*. Repositorio Institucional.

- Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de psicología*, 9(1), 77-85. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79890107.pdf>
- Castro, J. (2021). Subjective-Hedonic and Psychological-Eudaimonic Well-Being and the use of Protection for Physical Health Care in Sexuality. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 13(01), 36-47. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2021.13.1.75906>
- Cervantes, D., M, V., Valdéz, A., & Tánori, J. (2018). Differences in academic self-efficacy, psychological wellbeing and achievement drive in university students with high and low academic performance. *Psicología desde el Caribe*, 7-17. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11154>
- Chanfreau, J., Lloyd, C., Byron, C., Roberts, C., Craig, R., Feo, D., & McManus, S. (2008). *Predicting wellbeing*. London: NatCen-DH. doi:10.13140/2.1.3267.4564
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (quinta ed.). Santa fe de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera Edición ed.). Mexico D.F.: Editorial McGraw – Hill.
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019 [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión]*. Repositorio Institucional.
- Cornejo, W., Pérez, B., & Arias, W. (2017). Subjective well-being, social-national identity and sense of humor in students of psychology: Arequipa, Huancayo and Ica. *Rev. Psicol.*, 7(1), 51-78.
- Dávila, M. (2017). Validity and Reliability of an Instrument to Assess Organizational Climate in Different Branches of Economic Activity. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 01(02), 405-429. Obtenido de <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/27>
- Deza, I., Villavicencio, M., & Gonzales, C. (2020). Motivation of achievement and job satisfaction of nursing professionals at the Tingo María hospital in Huánuco, Perú. *Universidad y Sociedad*, 12(03), 61-66. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(03), 542-575.

- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(02), 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Dominguez, S., Romo, T., Palmeros, C., Barranca, A., del Moral, E., & Campos, Y. (2019). Structural analysis of the Ryff's psychological well-being scale among. *Liberabit*, 25(02), 267-285. doi:https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.09
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure Investigation*, 16(103), 1-8. Obtenido de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
- Gonzáles, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Halanocca, S., Palomino, L., & Rupay, K. (2019). *Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud [Tesís de Maestría, Universidad ESAN]*. Repositorio Institucional.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición ed.). (M. Toledo, Ed.) Mexico DF: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S. &. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work*. United States of America: Transaction Publishers.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca: Amaru ediciones.
- Keyes, C., Ryff, C., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(01), 1007-1022.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(06), 803-855. doi:https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803
- Main, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horizonte Medico*, 17(04), 42-52. doi:http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

- Marin, H., & Placencia, M. (octubre de 2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz. Med.*, 17(04).
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED016252.pdf>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Méndez, A., Cecchini, J., & García, C. (2020). Profiles of Emotional Intelligence and Their Relationship with Motivational and Well-being Factors in Physical Education. *Psicología Educativa*, 26(1), 27-36. doi:<https://doi.org/10.5093/psed2019a19>
- Miquelon, P., & Vallerand, R. (2006). Goal motives, well-being, and physical health: Happiness and self-realization as psychological resources under challenge. *Motivation and Emotion*, 30(01), 259-272. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11031-006-9043-8>
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD. *PSICOLOGÍA, CIENCIA Y PROFESIÓN: MIRANDO AL FUTURO*, 01(02), 31-40. doi:<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(02), 153-170. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Niño. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogota: Ediciones de la U.
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC):. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131-139. Obtenido de www.cienciaytrabajo.cl
- Pebes, A., Uribe, C., & Loyola, G. (2019). Motivation and its relationship with the labor satisfaction of the nursing professional in the medical service of the Ica regional hospital 2016. *Rev. enferm. vanguard.*, 07(01), 13-22. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DAVth4lccgJ:https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/download/186/195/+&cd=13&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Pedraza, N. (junio de 2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro.*, 10(20).
- Ponce, M., & Pasco, M. (2015). *Guía de Investigación - Gestión* -. Lima.

- Puente, R., & Cavazos, J. (2019). Influence of Gratitude and Materialism on Two Different Conceptualizations of Subjective Well-being. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-10. doi:doi.org /10.11144/Javeriana.upsy18-3.igmt
- Rafino, M. (2020). *Metodología cuantitativa en la investigación*. Buenos Aires.
- Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Malaga: Servicios Academicos S. Salinas.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Roza, A. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Espacios*, 39(16), 1-17. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Rodriguez, R., Negrón, N., Maldonado, Y., Quinonez, A., & Toledo, N. (2015). Dimensions of Psychological Well-Being and Perceived Social Support in Relation to Sex and Level of Study in University Students. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(01), 31-43. doi:Doi: dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(06), 1069-1081. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(01), 719-727.
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102. doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Sanchez, I., Brea, I., De la Cruz, M., & Matos, I. (2017). Motivation and Leadership of General Services Subsystem Personnel in Two Maternal Hospitals. *Correo Científico Médico de Holguín*(2), 434-444. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>
- Sanjuán, P., & Ávila, M. (2016). Afrontamiento y motivación como predictores del bienestar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 21(01), 1-10. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/rppc>
- Soto, M. (2018). Study of the labor motivation in the personnel of the health Center la Esperanza 2018. *Revista Médica*(02), 27-31. Obtenido de <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/download/60/44>

- Suldo, S., & Huebner, E. (2004). Does life satisfaction moderate the effects of stressful life events on psychopathological behavior during adolescence? *School Psychology Quarterly*, 19(02), 93-105. doi:10.1521/scpq.19.2.93.33313
- Tay, L., & Kuykendall, L. (2013). Promoting happiness: The malleability of individual and societal subjective wellbeing. *International Journal of Psychology*, 48(03), 159-176. doi:<https://doi.org/10.1080/00207594.2013.779379>
- Torres, W., & Flores, M. (2018). Factores predictores del bienestar subjetivo en adultos mayores. *Revista de psicología*, 36(01), 09-48. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201801.001>
- Vadilo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8va edición ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Velasco, F., Vera, J., & Tirado, H. (2018). BIARE survey 2012: subjective analysis related to mexican people well-being and structural modeling. *Psicogente*, 22(41), 1-20. doi: <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3357>
- Vivaldi, F., & Barra, E. (2012). Psychological Well-Being, Perceived Social Support and Health Perception Among Older Adults. *Terapia Psicológica*, 30(02), 23-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/785/78523006002.pdf>
- Yánac, E. (2019). *Bienestar psicológico y su relación con la calidad de vida en los trabajadores del Policlínico Policial de Moyobamba - 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]*. Repositorio Institucional.
- Ynoub, R. (2011). *El proyecto y la metodología de la investigación*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Zubiri, F. (Mayo de 2013). Satisfaction and professional motivation. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(02).

ANEXOS

Anexo 1

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Luz Alicia Vizarreta Flores, alumna de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Gestión de Los Servicios de La Salud de la Universidad César Vallejo-Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado **“Motivación y bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021”**, son:

1. De mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de Julio del 2021



Vizarreta Flores, Luz Alicia

DNI: 21463971

Anexo 2

Declaratoria de autenticidad del asesor


Yo, Miluska Vega Guevara docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor (a) de la Tesis titulada:

“Motivación y bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021” de la autora Luz Alicia, Vizarreta Flores, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 01 de julio del 2021,

Vega Guevara, Miluska Rosario Asesor	
DNI 28284526	Firma 
ORCID https://orcid.org/0000-0002-0268-3250	

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación y bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021

AUTOR: Luz Alicia Vizarreta Flores

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables			
¿Qué relación existe entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.	Existe relación significativa entre la motivación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.	Variable 1: Motivación			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala
¿Qué relación existe entre la Motivación de logro y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación de logro y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.	Logro	Preocupación	1-5	Escala: ordinal Nivel: politómica Frecuentemente=5 A veces= 4 Neutro= 3 Casi nunca= 2 Nunca=1
				Interés		
				Disposición		
				Certidumbre		
				Atención		
Poder	Actitud	6-10				
	Convencimiento					
	Capacidad					
	Esfuerzo					
	Dominio					
Afiliación	Identificación	11-15				
	Iniciativa					
	habilidades					
	Empatía					

¿Qué relación existe entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021?	Establecer la relación existe entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.	Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el bienestar subjetivo de los trabajadores del CLAS Talavera, Andahuaylas, 2021.	Variable 2: Bienestar subjetivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Autoaceptación	alegría	1-6	Escala: ordinal Nivel: politómica	De 156 a 234: Alto bienestar De 78 a 156: moderado bienestar De 1 a 77: bajo bienestar
				Soledad			
				Opinión			
				Preocupación			
			Relaciones positivas	Seguridad	7-12	Totalmente de acuerdo= 1 De acuerdo= 2 Indeciso= 3 En desacuerdo= 5 Totalmente en desacuerdo= 6	Escala de Bienestar Psicológico de Ryff
				Hogar			
				Casa			
				Planes			
			Autonomía	identificación	13-20		
				Amistades			
				Influencias			
				Responsabilidad			
			Dominio del entorno	Confianza	21-26		
				Depresión			
				Claridad			
				Experiencia			
			Propósito de vida	Expresión	27-33		
				Orgullo			
				Seguridad			
				Planes			
			Crecimiento personal	Satisfacción	34-39		
				Búsqueda			
				Desarrollo			
				Positividad			

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Instrucciones: Estimado profesional de salud nos dirigimos a usted para solicitarle unos minutos de su tiempo para la aplicación del siguiente grupo de preguntas. Este es de carácter confidencial. Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una (x) la alternativa que usted estime conveniente.

1. Edad

18 a 26 años () 27 a 59 años () 60 a más años ()

2. Estado civil

Casada (o) () Soltera (o) () Conviviente () Viuda (o) ()
Divorciada (o) ()

3. Sexo

Masculino () Femenino ()

4. Número de hijos

Sin hijos () 1 hijo () 2 hijos () 3 hijos ()
4 o más hijos ()

5. Grado académico máximo

Licenciatura () Maestría () Doctorado ()

6. Tiempo de trabajo

1 a 2 años () 3 a 5 años () 5 a 10 años () Mas de 10 años ()

7. Régimen en el cual usted labora

CAS () 276 () 728 () Por terceros ()

8. Profesión

Odontólogo () Enfermera () Obstetra () Medico ()
Otro ()

Encuesta de Motivación

A través de esta encuesta queremos conocer algunos datos importantes para el estudio de la motivación en el CLAS Talavera. Para lo cual se requiere que conteste las preguntas a continuación de forma honesta y clara. Recuerde que no hay respuesta equivocada ni acertada. La encuesta es de tipo anónima y servirá para evaluar el tipo de motivación del personal. Marque con x la que considera su respuesta.

Nunca	Casi nunca	Eventualmente	Casi siempre	Siempre
5	4	3	2	1

Nº	DIMENSIONES / ítems					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	5	4	3	2	1
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	5	4	3	2	1
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del CLAS.	5	4	3	2	1
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	5	4	3	2	1
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	5	4	3	2	1
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el CLAS	5	4	3	2	1
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	5	4	3	2	1
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	5	4	3	2	1
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	5	4	3	2	1
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	5	4	3	2	1
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	5	4	3	2	1
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	5	4	3	2	1
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	5	4	3	2	1
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	5	4	3	2	1
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	5	4	3	2	1

Encuesta de Bienestar subjetivo

A través de esta encuesta queremos conocer algunos datos importantes para el estudio del Bienestar subjetivo en el personal profesional del CLAS Talavera. Para lo cual se requiere que conteste las preguntas a continuación de forma honesta y clara. Recuerde que no hay respuesta equivocada ni acertada. La encuesta es de tipo Anónima y servirá para evaluar el tipo de motivación del personal. Marque con x la que considera su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5	4	3	2	1

Nº	DIMENSIONES / ítems					
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas	5	4	3	2	1
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	5	4	3	2	1
3	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría	5	4	3	2	1
4	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad	5	4	3	2	1
5	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida	5	4	3	2	1
6	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	5	4	3	2	1
7	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones	5	4	3	2	1
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar	5	4	3	2	1
9	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas	5	4	3	2	1
10	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo	5	4	3	2	1

11	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	5	4	3	2	1
12	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	5	4	3	2	1
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente	5	4	3	2	1
14	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida	5	4	3	2	1
15	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí	5	4	3	2	1
16	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes	5	4	3	2	1
17	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones	5	4	3	2	1
18	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general	5	4	3	2	1
19	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos	5	4	3	2	1
20	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo	5	4	3	2	1
21	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga	5	4	3	2	1
22	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto	5	4	3	2	1
23	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo	5	4	3	2	1
24	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria	5	4	3	2	1
25	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen	5	4	3	2	1
26	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla	5	4	3	2	1
27	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo	5	4	3	2	1
28	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi	5	4	3	2	1
29	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está	5	4	3	2	1

30	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo	5	4	3	2	1
31	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona	5	4	3	2	1
32	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona	5	4	3	2	1
33	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento	5	4	3	2	1
34	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad	5	4	3	2	1
35	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo	5	4	3	2	1
36	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro	5	4	3	2	1
37	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí	5	4	3	2	1
38	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida	5	4	3	2	1
39	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida	5	4	3	2	1

Muchas Gracias por su atención y colaboración.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento y prueba de normalidad

Confiabilidad del Instrumento:

La investigación llevada a cabo tiene un enfoque de tipo cuantitativo, por tanto, requiere la mensuración del instrumento aplicado, estos datos que se recolectan se manifiestan como estabilidad en sus cifras lo cual reduce el riesgo de variabilidad de sus resultados en los diferentes contextos que se aplica la prueba y en la variedad de las personas que fueron tasadas.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Confiabilidad del instrumento

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	,886	15
Bienestar subjetivo	,925	39

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

Los valores que se hallaron en el caso de la variable motivación son de 0,886 lo cual significa que esta variable tiene un 88,6% de confiabilidad; en el caso de la variable bienestar subjetivo tiene un valor de 0,925 que significa que la presente variable tiene un 92,5% de confiabilidad. Según se puede entender en base a los valores obtenidos se determinó de acuerdo a la interpretación de la prueba realizada es que estos valores señalan que los dos instrumentos son aceptables.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad realizado mediante el Kolmogorov-Smirnov que se realiza en muestras mayores de 50, coteja y confronta la función de distribución acumulada, en caso que la diferencia es mayor, esta contradecirá la hipótesis nula en relacion a la normalidad de la muestra. Si el valor p con el cual trabajamos es menor se rechaza la hipótesis nula con lo que se determina que la muestra tiene una distribución no normal.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,383	67	,000
Bienestar subjetivo	,486	67	,000

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

Las variables motivación y bienestar subjetivo tienen un valor p que es menor a 0,05, entonces de acuerdo al resultado se rechaza la hipótesis nula, con lo que llego a la conclusión que los datos obtenidos de las dos variables NO tienen distribución normal, por lo que de acuerdo a este resultado para realizar las pruebas de hipótesis general y específicas se deberá usar procesos estadísticos que no sean para datos paramétricos es decir usar pruebas NO paramétricas.

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Andahuaylas, 09 de Junio de 2021


Señor. Doctor. Richard Vivanco Vivanco
GERENTE CLAS TALAVERA.
S.D.

Yo, Luz Alicia Vizarreta Flores. Con DNI N° 21463971, domiciliada en jirón Ayacucho N° 686 del Distrito de Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas, estudiante del último ciclo de la Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, del Universidad Cesar Vallejo; me presento y expongo:

Que solicito a Usted por medio de su jefatura autorización para poder aplicar dos instrumentos de investigación en los trabajadores de la microred que están a su cargo; los mismos que responden a las preguntas de investigación de mi tesis titulada "Motivación y bienestar subjetivo en la Microred Talavera Andahuaylas, 2021" para optar el grado de magister; para lo cual requiero la información.

Por lo expuesto:

Solicito a Usted, acceder a mi petición y ordene a quien corresponda se me brinden las facilidades.


Luz Alicia Vizarreta Flores
DNI N° 21463971
CMP N.° 39294

A CLAS TALAVERA	
N° RECIBO	354
FECHA	23/6/21
N° FOLIO	1
RM	

Anexo 7: Evidencias de análisis estadístico

SPERMAN LUZ ALICIA.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sexo	Numérico	1	0	Sexo	{1, Femenin...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	1	0	Edad	{1, 18 a 26 ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Estado	Numérico	1	0	Estado civil	{1, Soltera(o...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Grado	Numérico	1	0	Grado maximo	{1, Licenciati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Hijos	Numérico	1	0	Numero de hijos	{0, Sin hijos...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Años	Numérico	1	0	Años de servicio	{1, 1 a 2 añ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Profesión	Numérico	1	0	Tipo de profesión	{1, Enfermer...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Tipo	Numérico	1	0	Tipo de regimen	{1, 276}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	Logro	Numérico	1	0	Dimensión Logro	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Poder	Numérico	1	0	Dimensión Poder	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Afiliación	Numérico	1	0	Dimensión Afili...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Motivación	Numérico	1	0	Motivación	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Bienestar	Numérico	1	0	Bienestar Subj...	{1, bajo bien...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Autoacepta...	Numérico	1	0	Autoaceptación	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Relaciones	Numérico	1	0	Relaciones pos...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Autonomia	Numérico	1	0	Autonomia	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Dominio	Numérico	1	0	Dominio del ent...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Proposito	Numérico	1	0	Proposito de vida	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Crecimiento	Numérico	1	0	Crecimiento per...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

